

### "Berufsverbot" mit 65? Plädoyer für flexible Altersgrenzen bei der Erwerbstätigkeit und eine aktive Bildungspolitik für die zweite Lebenshälfte

Straka, Gerald A.; Fabian, Thomas; Will, Jörg

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Straka, G. A., Fabian, T., & Will, J. (1990). "Berufsverbot" mit 65? Plädoyer für flexible Altersgrenzen bei der Erwerbstätigkeit und eine aktive Bildungspolitik für die zweite Lebenshälfte. *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 14(4), 63-80. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-266704>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Gerald A. Straka, Thomas Fabian und Jörg Will

## **"BERUFSVERBOT" MIT 65 ?**

### **PLÄDOYER FÜR FLEXIBLE ALTERSGRENZEN BEI DER ERWERBSTÄTGKEIT UND EINE AKTIVE BILDUNGSPOLITIK FÜR DIE ZWEITE LEBENSHÄLFTE**

"Für meine Arbeit gibt es keine Altersgrenze, höchstens eine biologische".  
(Robert Lembke anlässlich seines 75. Geburtstags, September 1988)

#### **1. Zur Entwicklung der Altersgrenzen für die Erwerbstätigkeit**

Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aus Altersgründen ist eine Einrichtung der Industriegesellschaft. Früher wurde zumeist so lange gearbeitet, wie es eben ging. Die dann anstehende Versorgung der Alten gehörte zu den traditionellen Aufgaben der Familie. Sie war umso leichter zu erfüllen, auf desto mehr Schultern die Versorgung der Eltern verteilt werden konnte. Das war ein Grund für die große Kinderzahl, der heute so manche Politiker und Administratoren mit Wehmut nachtrauern. Diese Generationenbeziehung wurde 1889 mit der Einführung der Alters- und Invalidenversicherung unter Bismarck grundsätzlich verändert. Von da ab hatten Erwerbstätige im Alter von 70 Jahren Anspruch auf Altersrente. Zu jener Zeit kamen aber verhältnismäßig Wenige in den Genuß dieser Leistung, denn 1871 waren nur 4,6 Prozent der Bevölkerung 65 Jahre und älter im Vergleich zu über 16 Prozent im Jahre 1987 (Bundesdrucksache 8/4437, Statistisches Jahrbuch 1989).

Die Grenze für das reguläre Altersruhegeld wurde 1916 auf 65 Jahre gesenkt. Diese Altersgrenze gilt im Prinzip auch heute noch. Allerdings ist der Bezug des regulären Altersruhegeldes eher zur Ausnahme geworden, wie eine Aufstellung des Verbandes Deutscher Rentenversicherer zeigt (Schmähl 1988). Viel bedeutsamer sind die anderen Rentenarten (Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente, Frauenruhegeld, flexibles Altersruhegeld

etc.) geworden. Dadurch wird heute weit vor dem 65sten Lebensjahr endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. So gingen beispielsweise 1987 Männer durchschnittlich mit 59,1 Jahren und Frauen mit 61,7 Jahren in Rente (BDA 1988).

Ein Blick über die Grenzen zeigt, daß auch in anderen industrialisierten Ländern der Zeitpunkt des endgültigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben vorverlegt worden ist. Beispiele sind die EG-Länder wie Frankreich, die Niederlande und Schweden. Aber auch die USA blieben von dieser Entwicklung nicht ausgespart. Allerdings standen dort 1987 noch knapp 16 % der Männer (BRD: 5 %) und knapp 7 % der Frauen (BRD: 2 %) mit 65 Jahren und älter im Erwerbsleben (OECD, 1988). In den USA darf derzeit bis zur Vollendung des 70sten Lebensjahres das Alter kein Kündigungsgrund sein und ab 1994 wird auch diese Altersbegrenzung wegfallen.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf Arbeitnehmer. Das sind 91 Prozent der etwa 27,4 Millionen Erwerbstätigen der Bundesrepublik Deutschland im April 1988 (Statistisches Jahrbuch 1989, 90). Für sie gelten tarifvertraglich bzw. beamtenrechtlich festgelegte Altersgrenzen.

## 2. Neue Zeichen am Horizont

In jüngster Zeit mehren sich die Stimmen für eine Heraufsetzung der Altersgrenze für den Rentenbezug. Sie kommen aus dem Regierungslager und von der Arbeitgeberseite (BDA 1988). Erste Schritte in diese Richtung wurden mit der Rentenreform von 1989 eingeleitet. Ab dem Jahr 2001 sollen die vorgezogenen Altersgrenzen von 60 und 63 Jahren für den Bezug von Rente auf die bisherige Regelaltersgrenze von 65 Jahren erhöht werden. Wer über das 65ste Lebensjahr hinaus erwerbstätig ist, erhält einen Zuschlag von jährlich sechs Prozent auf die Altersrente. Für diese Entscheidung waren zwei Gründe maßgeblich: der befürchtete Mangel an Arbeitskräften um die Jahrtausendwende und die sich abzeichnenden Probleme bei der Finanzierung der sozialen Sicherung. Sind diese Gründe stichhaltig?

Eine Hochrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und der PROGNOSE AG sagt bis weit in die 90er Jahre hohe Arbeitslosigkeit voraus (IAB-Kurzbericht 1987). In diese Berechnungen gehen - darauf wird ausdrücklich hingewiesen - schwer abschätzbare Größen ein, wie die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der Frauen, die Wanderungen von Ausländern und das Erwerbsverhalten älterer Arbeitnehmer. Bei letzteren sei bei einer Besserung der Verfassung des Arbeitsmarktes mit einer höheren Erwerbsbeteiligung zu rechnen. Was die Wanderungen ausländischer Arbeitnehmer betrifft, sei zu berücksichtigen, daß mit dem europäischen Binnenmarkt (ab 1.1.1993) volle Freizügigkeit herrschen wird. Das Hochlohnland Bundesrepublik Deutschland dürfte als "Magnet" für Arbeitskräfte vor allem aus den Randgebieten der EG wirken. Zudem werden diese Arbeitskräfte eher bereit sein, jene Arbeiten zu übernehmen, denen so mancher Bundesdeutsche die "Staats- bzw. Sozialknete" vorzieht. Schließlich ist unsere Frauenerwerbsquote (1987: 51,7 %) im Vergleich zu anderen OECD-Ländern, wie Frankreich (1987: 57,2 %), England (UK 1987: 64,6 %), Norwegen (1987: 74,3 %), Schweden (1987: 81,1 %) niedrig (OECD 1988). Insofern kann allein eine geringfügige Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen die demographisch bedingte Abnahme der Erwerbstätigen in den 90er Jahren quantitativ ausgleichen.

Das Problem von Arbeitsmarktprognosen ist, daß ihnen keine Theorien, sondern plausible Erfahrungsannahmen zugrunde liegen, die sich rasch überholen können. Beispielsweise sei auf die falschen Prognosen im Bildungsbereich oder auf die geringe "Trefferquote" bei der Voraussage von volkswirtschaftlichen Größen wie Inflation, Wachstum, Arbeitslosigkeit für den Zeitraum nur eines Jahres verwiesen. Was im Jahr 2010 sein wird, ist bei weitem nicht so sicher, wie die exakten Zahlen mit einer Stelle nach dem Komma vorgaukeln. Neben den bereits genannten Unsicherheiten sei an die "unerwünschte" Einwanderung in Form von "Wirtschaftsflüchtlings" aus Entwicklungsländern und die vom Regierungslager "eher erwünschten" Aussiedler aus Südost- und Osteuropa erinnert. Jährlich 200 000 und mehr (1988: 202 673; 1989: 377 000), verstärkt durch die Übersiedler aus der DDR (1989: 344 000) und das fünf Jahre lang, wirft alle Prognosen, selbst für die relativ kurze - für Politiker lange - Zeitspanne, bis zur Jahrtausendwende über den Haufen.

Unter den Aussiedlern des Jahres 1988 waren 80 Prozent (1987: 75%) unter 45 Jahre alt (Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 28.8.1989). Es sind zudem Personen, die den "Errungenschaften" der Konsumgesellschaft und der fremdbestimmten Arbeit etwas "aufgeschlossener" gegenüberstehen als viele Bundesdeutsche. Vielleicht handelt es sich hier um einen "mit Augenzwinkern" abgeschlossenen Pakt zwischen Kapital und Regierung. Erhält doch die Wirtschaft junge, motivierte Arbeitskräfte (63% des CAPITAL Führungskräfte-Panels halten den Zustrom von Aussiedlern "für eine gute Sache" während 59 % der Gesamtbevölkerung über 16 Jahre "Zweifel" anmelden (Capital 1989,1, 105)) und die Regierung antikommunistisch, vielleicht auch antisozialistisch eingestellte Neubürger, die 1990 die gefährdete Mehrheit in Bonn sichern helfen. Sie werden zudem - so mag es in den Köpfen politischer Entscheidungsträger herumspuken - aufgrund größerer kulturell-religiöser Gemeinsamkeiten leichter in die Bundesrepublik Deutschland zu integrieren sein, als "Gastarbeiter" aus anderen Kulturen und mit anderen Religionen. Beispiele für eine vorausgegangene Integration sind die deutschen "Schimanskis" und "Litbarskis" des Ruhrgebiets. Der befürchtete Mangel an Arbeitskräften ist damit aufgrund des Zustroms von Arbeitskräften aus dem Ausland und dem zu beobachtenden Anstieg der Frauenerwerbsquote quantitativ mehr als fraglich und damit keine stichhaltige Begründung für eine Verlängerung des Erwerbslebens.

Wie steht es um die vorausgesagte Zahlungsunfähigkeit des Systems der sozialen Sicherung? Auch hier sind die Zahlen auf den ersten Blick beängstigend. Der Beitragssatz für die Alterssicherung von derzeit 18,7 % wird sich - bedingt durch die Rentenreform von 1989 - ab 1995 schrittweise auf 21,4 % im Jahre 2010 erhöhen. Nach dem zuvor geltendem Recht wäre zu diesem Zeitpunkt ein Beitragssatz von 24,8% und für das Jahr 2035 allein für die Rentenversicherung ein Beitragssatz von 35 % erforderlich gewesen (Bundesdrucksache 10/863).

Allerdings ist zu berücksichtigen, daß Konsequenzen für soziale Sicherungssysteme nicht ausschließlich auf demographische Veränderungen zurückzuführen sind. Die Probleme können durch sozialpolitische Entscheidungen (Schmähl 1988) - oft zutreffender als "Wahlgeschenke" bezeichnet - verschärft werden. Der Faktor "Veränderung der Alterszusammensetzung" ist damit nicht der einzige Grund für den "brüchigen Generationen-

vertrag" (Lehr 1988), wie vordergründig auch aus politischem Munde der Frau und dem Mann auf der Straße weisgemacht wird.

Der Zusammenbruch der sozialen Sicherung im Alter, vor allem aber der mögliche Arbeitskräftemangel reichen damit nicht aus, eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu begründen. Noch problematischer ist jedoch, daß in der öffentlichen Diskussion ökonomische Gesichtspunkte vorherrschen - getreu nach Brecht in der Dreigroschenoper: "Erst kommt das Fressen und dann die Moral". Die menschliche Seite des Zeitpunktes und die Art und Weise des endgültigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben wird so gut wie ausgeblendet. Diesem gegenzusteuern, Argumente auf ihre Stichhaltigkeit hin zu prüfen, die Diskussion auch in eine humane Richtung zu lenken, ist eine Aufgabe und Herausforderung für die Alterswissenschaft.

### 3. Alterswissenschaftliche Gesichtspunkte

Forschungsergebnisse der Bonner Längsschnittstudie (Lehr & Thomae 1987) oder der Seattle Studie (Schaie 1983) belegen eindrucksvoll, daß bis ins hohe Alter kein genereller Abfall der intellektuellen Leistungsfähigkeit stattfindet. Auch bei der wissenschaftlichen Produktivität spielt das Lebensalter nach neueren Untersuchungen keine große Rolle (Baltes 1984). Die Entwicklung der geistigen Fähigkeiten verläuft allerdings unterschiedlich: manche bleiben auf hohem Niveau, einige verringern sich leicht und andere steigern sich noch bis ins hohe Alter. Das "Defizitmodell", das einen stetigen Abfall der geistigen Kräfte etwa ab dem dreißigsten Lebensjahr behauptet, gilt heute als widerlegt. Es ist das Verdienst der Bonner Schule, allen voran von Ursula Lehr, gegen dieses tief verwurzelte Vorurteil angekämpft zu haben.

Anders sind die Forschungsbefunde für die Entwicklung der physischen Leistungsfähigkeit im Alter. Hier sieht es im Vergleich zu den geistigen Fähigkeiten nicht so günstig aus. Insgesamt dürfte jedoch die Bedeutung der physischen Leistungsfähigkeit durch das weitere Vordringen der neuen Techniken tendenziell eher ab- als zunehmen (Straka, Nolte & Schaefer-Bail 1989).

Eine Entwicklung hat die Altersforschung eindrucksvoll bestätigt: Mit steigendem Lebensalter nehmen die Unterschiede in den Persönlichkeitsmerkmalen, Lebensschicksalen, Lebenslagen, Lebensplänen, Interessen, Bedürfnissen in einer Jahrgangsgruppe und zwischen den Jahrgangsgruppen eher zu als ab. Die Schere zwischen geistig Regem und geistig weniger Regem, Reichen und Armen, Gesunden und Kranken, Aktiven und Inaktiven, den Personen, die den Sinn des Lebens im Beruf und jenen, die diesen jenseits des Berufs sehen, wird größer. Damit stellt sich die Frage: Ist die Altersgrenze von 65 Jahren für die endgültige Ausgliederung aus dem Erwerbsleben aus alterswissenschaftlicher oder anthropologischer Sicht heute noch zu rechtfertigen? Die Antwort lautet: Nein. War 1889 eine Altersgrenze von 70 Jahren und später von 65 Jahren vertretbar, so müßte aufgrund neuerer alterswissenschaftlicher Erkenntnisse - der Verlängerung der Lebenserwartung, der Erhaltung der geistigen und teilweise auch physischen Potenzen - der Zeitpunkt für das endgültige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben heute wohl eher bei 75 Jahren liegen.

#### **4. Verfassungs- und arbeitsrechtliche Gesichtspunkte**

In Artikel 12, Absatz 1 des Grundgesetzes heißt es:

"Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden".

Die heute gültigen Altersgrenzen sind gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt. So ist derzeit für Flugzeugführer eine Altersgrenze von 55 Jahren tarifvertraglich festgeschrieben mit Verlängerungsmöglichkeiten bis zum 60sten Lebensjahr. Diese Regelung wurde von Betroffenen auf verschiedenen Instanzen erfolglos angefochten. Die Gerichte schlossen bei Abwägung der hohen Verantwortung des Flugzugführeres für Leib und Leben der ihm anvertrauten Passagiere eine über 60 Jahre hinausgehende physisch-psychischen Berufsfähigkeit nicht aus. Für den abschlägigen Bescheid waren allein die tariflichen Regelungen ausschlaggebend (10 Sa 283/83 Frankfurt v. 6.3.1986, 2 Sa 595/86 Köln v. 22.10.1987).

Die Gewerkschaften legen derzeit großen Wert darauf, daß die kollektivvertraglichen Regelungen zur Altersgrenze strikt eingehalten werden. Im Prinzip ist das vernünftig, denn bis vor kurzem drängten die "Babyboomer" auf den Arbeitsmarkt. Eine verhältnismäßig hohe Jugendarbeitslosigkeit war die Folge. Inzwischen hat sich das Blatt gewendet. Das belegen neuere Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit. Im März 1990 lag die Jugendarbeitslosigkeit mit 3,6 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt von 6,9 Prozent (Pressemitteilung der Bundesanstalt für Arbeit vom 4.4.1990). Hält diese Entwicklung an - der "Pillenknicke" macht sich langsam bemerkbar - dürfte die "Güterabwägung" der Gewerkschaften zugunsten der Jüngeren nicht mehr zu halten sein.

Die Politik, ältere Erwerbstätige früher aus dem Erwerbsleben auszugliedern, um Beschäftigungs- und Aufstiegschancen der Jüngeren zu erhöhen, wird von den Gewerkschaften und den Unternehmen getragen. Bis zum Auslaufen der 58er Regelung (31.12.88) zog auch die Bundesregierung mit. Dieser Politik liegen überwiegend arbeitsmarktpolitische Überlegungen zugrunde. Die Frage ist, ob arbeitsmarktpolitische und tarifvertragliche Regelungen mit verfassungsrechtlichen Auslegungen zur Freiheit der Berufswahl (Art 12, Abs. 1 GG) vereinbar sind. Sie umfaßt - so Belling (1989) - die Entscheidung, sowohl über den Eintritt in den Beruf und den Abschluß eines Arbeitsvertrages, als auch ob und wie lange jemand in seinem Beruf tätig und an seinen Arbeitsvertrag gebunden sein will. Artikel 12 garantiert damit auch das Recht, den gewählten Arbeitsplatz beizubehalten. Darüber hinaus steht das Grundrecht den Beruf frei zu wählen, im engen Zusammenhang mit der allgemeinen Gewährleistung der Menschenwürde (Art. 1, Abs. 1 GG) und der freien Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2, Abs. 1 GG). Diese Verfassungsgarantien schützen den Arbeitnehmer gegenüber dem Staat, den Kollektivmächten und dem jeweiligen Arbeitgeber. Arbeitsvertragliche Einheitsregelungen und kollektivvertragliche Altersgrenzen, aber auch allgemeine arbeitspolitische Maßnahmen als Mittel zur Verteilung von Arbeitsplätzen oder Aufstiegschancen zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern, schränken das Grundrecht der freien Berufswahl ein. Sie sind rechtlich nicht zu billigen, denn "auch der ältere Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entfaltung seiner geistigen und körperlichen Fähigkeiten und Anerkennung als vollwertiges Glied der Berufsgemeinschaft, solange er den Anforderungen seines Berufs genügt (Belling 1989, 134). In dieselbe Richtung weist die Empfehlung 37 der UN-Weltversammlung zur Frage des Alterns (1982) in Wien, der auch die Bundes-



republik Deutschland zugestimmt hat. Sie lautet: "Staatlicherseits sollte die Beteiligung älterer Menschen am Wirtschaftsleben erleichtert werden. Zu diesem Zweck: ... sollte für Arbeitnehmer das Alter für den Eintritt in den Ruhestand trotz des in vielen Ländern vor allem bei Jugendlichen bestehenden großen Arbeitslosigkeitsproblems nicht herabgesetzt werden, wenn der einzelne dies nicht selber wünscht" (Vereinte Nationen 1983, S. 49).

## 5. Anthropologische Gesichtspunkte

"Die Arbeit ist die Quelle allen Reichtums, sagen die politischen Ökonomen. Sie ist dies ... Aber sie ist noch unendlich mehr als dies. Sie ist die erste Grundbedingung alles menschlichen Lebens, und zwar in einem solchen Grade, daß wir in gewissem Sinn sagen müssen: Sie hat den Menschen selbst geschaffen" (Engels 1962, 444). In der Enzyklika "Laborem Exercens" vom 14.9.1981 heißt es: "Nach Gottes Bild und Gleichnis inmitten des sichtbaren Universums geschaffen und dorthingestellt, damit er (= der Mensch) die Erde sich untertan mache, ist der Mensch daher seit dem Anfang zur Arbeit berufen. Die Arbeit ist eines der Kennzeichen, die den Menschen von den anderen Geschöpfen unterscheiden, ... Die Arbeit trägt somit ein besonderes Merkmal des Menschen und der Menschheit, das Merkmal der Person, die in einer Gemeinschaft von Personen wirkt; dieses Merkmal bestimmt ihre innere Qualität und macht in gewisser Hinsicht ihr Wesen aus." (Laborem Exercens 1981, 3, Hervorhebung im Original). Weiter heißt es dort: "Die Kirche ist überzeugt, daß die Arbeit eine fundamentale Dimension der Existenz des Menschen auf Erden darstellt." (Ebenda, 9).

Diese Textstellen lassen ein Menschenbild erkennen, demzufolge Arbeit an sich und daher notwendigerweise Erwerbsarbeit für den Menschen wesensbestimmend ist. Entfremdete Arbeit kann einerseits der Entfaltung des Menschen entgegenwirken, andererseits bildet diese Form der Arbeit jedoch die Grundlage und den Ausgangspunkt dafür, um diesen Zustand zu überwinden. Gerade die entfremdete Arbeit, die Ausbeutung, begleitet durch Bildungsmaßnahmen in den zahlreichen Schulungsstätten der Arbeitnehmervertretungen, dürften - analog zur verhaltensbiologischen These "fordern statt verwöhnen" - wesentlich zum Klassenbewußtsein und damit zur "richtigen" Identität der "Lohnabhängigen" beitragen. Mit dem Aus-

scheiden aus dem Erwerbsleben schwindet diese Lernmöglichkeit und auch die Macht der "Arbeiterklasse". Rentner haben nicht mehr den starken Arm, der alle Räder still legt. Sie werden vielmehr bei uns derzeit mit Unterstützung ihrer Interessenvertreter durch Sozialpläne, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeits- sowie Altersrenten "gezähmt".

In diesem Zusammenhang sei auf eine Untersuchung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts mit dem Titel "Rentner in Westeuropa" verwiesen. In einer Auswertung der Angaben der nationalen Gewerkschaftsbünde ist für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) folgende Angabe für 1986 zu finden: "Die Mitgliederorganisationen des DGB (7.750.000 Mitglieder) zählen unter ihren Mitgliedern eine gewisse Anzahl von Rentnern; dieser Anteil liegt auf jeden Fall unter 10 %" (Europäisches Gewerkschaftsinstitut 1988, 55). Ob diese Angabe jedoch zutrifft, ist zweifelhaft. In einer Pressemitteilung des Instituts der Deutschen Wirtschaft vom 31.3.90 ist von 1,3 Millionen Rentnern (ca. 16 %) unter den Mitgliedern des DGB die Rede. Manche Einzelgewerkschaften sollen die Stufe eines "Rentnervereins" erreicht haben (z.B. IG-Bergbau und Energie mit 40 %, Gewerkschaft der Eisenbahner mit 37 %).

Der für die Kampfkraft der Gewerkschaften abträgliche Altersaufbau könnte sich in Zukunft noch verschärfen, denn sie tun sich derzeit schwer, Jugendliche für sich zu gewinnen. Dies belegt die Studie "Jugend - Arbeit und Identität" des Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituts (SOFI) (Baethke, Hantsche, Pelull & Voskamp 1988). Insofern ist die Politik der Gewerkschaften (Kirch 1988) weder ideologisch noch machtpolitisch zu verstehen. Sie müßten eigentlich für eine konsequentere Humanisierung der Arbeit eintreten, um möglichst viele Menschen möglichst lange im Erwerbsleben zu halten und sich weniger dafür stark machen, die "Lohnabhängigen" möglichst früh aus dem Erwerbsleben zu stoßen. Eine solche Politik mindert auch den Druck auf die Arbeitgeber, die Humanisierung der Arbeitsbedingungen voranzutreiben.

Eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit führte auch dazu, daß die älteren Gewerkschaftsmitglieder aktive, die Kampfkraft der Gewerkschaften verstärkende Mitglieder blieben. Nähmen sie zudem die Altersteilzeit in Anspruch, könnte zum einen der alterswissenschaftlich zu befürwortende

gleitende Übergang vom Erwerbsleben in den sogenannten Ruhestand stattfinden. Zum anderen könnten durch entsprechende Maßnahmen auch die aktive Beteiligung an der gewerkschaftlichen Arbeit erhöht werden. Die gesellschaftlichen Wertschätzung und die politischen Stoßkraft der Gewerkschaften könnte durch eine solche Politik zunehmen.

## 6. Organisatorische Gesichtspunkte

"Zyklen" in der Bevölkerungsreproduktion, wie Babyboom und Pillenknick, Kriege mit hohen Verlusten an Menschenleben, haben dazu geführt, daß unterschiedlich starke Jahrgangsgruppen das Beschäftigungssystem durchlaufen. Kurzfristiges konjunkturbedingtes personalwirtschaftliches Handeln kann die Auswirkungen der unterschiedlichen Jahrgangsstärken in Unternehmen und Branchen noch verstärken. Ein Beispiel dafür ist die Alterszusammensetzung im öffentlichen Dienst. Die Kampagne der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) "Große Freude im Lehrerzimmer. Unser Jüngster wird 50! Über 80 000 arbeitslose Lehrerinnen und Lehrer gratulieren" weist in diese Richtung.

Die Problematik einer unausgeglichene Alterszusammensetzung soll an der Personalstruktur der Universität Bremen beispielhaft veranschaulicht werden: Im Jahr 1985 waren von den 347 besetzten C2- bis C4-Stellen der Universität Bremen ein Drittel der Stelleninhaber unter 45 Jahre, 57 Prozent zwischen 45 und 54 Jahre und 10 Prozent über 55 Jahre alt (Rechenschaftsbericht des Rektors, 1986). Angenommen, alle Professoren blieben bis zum 65. Lebensjahr im Dienst, dann würden zwischen 1995 und 2005, d.h. im Abstand von nur zehn Jahren über die Hälfte der Hochschullehrer ausscheiden und durch meist junge Wissenschaftler ersetzt werden. Innerhalb weniger Jahre würde sich die Alterszusammensetzung des wissenschaftlichen Personals der Universität schlagartig verjüngen. Das brächte einerseits Bewegung in die Organisation. Der Muff der letzten 30 Jahre würde gründlich ausgelüftet werden. Andererseits ist zu fragen, ob eine derartige diskontinuierliche Personalentwicklung einer auf Dauer gestellten wissenschaftlichen Institution gut tut.

In anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes und der privaten Wirtschaft - insbesondere in Branchen, die dem Strukturwandel unterworfen

sind - dürfte die Situation ähnlich sein. Eine Verstetigung des Personalwechsels durch ***Flexibilisierung der Altersgrenzen der Erwerbstätigkeit nach oben und auch nach unten*** und damit die Abschaffung des faktischen Berufsverbots für abhängig Beschäftigte im Alter von 65 Jahren ist aus personalwirtschaftlicher Sicht ein Gebot der Stunde. Zugleich könnte damit zur Verwirklichung des Rechts auf Selbstbestimmung der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer individuellen Lebenspläne beigetragen werden. Unter diesem Gesichtspunkt ist die Neuordnung der gesetzlichen Alterssicherung von 1989 ein Schritt in die richtige Richtung. Die Gefahr, daß die Jüngeren nur noch Erstausbildung - Umschulung - und "Staatsknete" kennenlernen werden, ist kaum zu befürchten. Wie die zuvor wiedergegebenen Zahlen für die USA bei der dort weit schlechteren sozialen Absicherung im Alter zeigen, werden einige, keinesfalls aber alle länger arbeiten. Gerade auf dem Hintergrund alterwissenschaftlicher Befunde, daß mit steigendem Lebensalter die Unterschiede bei den individuellen Interessen und Bedürfnisse eher zu- als abnehmen, sollten auf diesem Gebiet unterschiedliche Modelle der Aufteilung von Lebens- und Wochenarbeitszeit entwickelt und breit angeboten werden ("Sozialleistungs-Cafeteria" (NaisBitt & Aburdene 1985)). Zwar werden bereits verschiedene Teilzeitmodelle praktiziert, wie eine Umfrage der Deutschen Presse Agentur ergab (dpa 27.5.1990). Die Nachfrage nach Teilzeitarbeit übersteigt aber noch immer das Angebot und es ließen sich sicher noch andere, auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer abgestimmte, branchen- und funktionsabhängige Modelle entwickeln und erproben. Eine Gesellschaft wie die der Bundesrepublik Deutschland, die die individuelle Freiheit auf ihre Fahnen geschrieben hat, täte gut daran, bei der Flexibilisierung der Altersgrenzen und der Arbeitszeit im Allgemeinen und in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens im Besonderen Schrittmacher zu werden.

## 7. Aktive Bildungspolitik für die zweite Lebenshälfte

Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand, grundlegende demographische Umwälzungen, technisch-organisatorischer und soziokultureller Wandel machen lebenslanges Lernen individuell und gesellschaftlich überlebensnotwendig. In einer Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft verlieren Rohstoffe, ihre Gewinnung und industrielle Verarbeitung zur Sicherung des gesellschaftlichen Wohlstands zunehmend an Bedeu-

tung. Wichtiger wird die Erzeugung und Nutzung von Weltwissen, sowie sein schöpferischer Einsatz beim Lösen komplexer Probleme. Auf diesem zukunftssträchtigen Bereich herrscht allerdings harter internationaler Wettbewerb. Er wird nur mit einem qualitativ hochwertigen und ständig auf dem neuesten Stand gehaltenen Humankapital zu bestehen sein. Damit kommt, verstärkt durch die Veränderung der bundesrepublikanischen Alterszusammensetzung, der beruflichen Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu.

Im individuellen Bereich erweitert die Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand den Spielraum für persönliche Lebenspläne. Sie können auch das Ziel haben, länger arbeiten zu wollen. Die Chance, dieses Ziel zu erreichen, wird angesichts des technisch-organisatorischen und sozialen Wandels in der Arbeitswelt durch lebenslange beruflicher Weiterbildung erhöht. Andererseits entbindet früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nicht vom lebenslangen Lernen. In diesem - meist Kindheit und Jugend zeitlich überschreitenden Lebensabschnitt - kommen durch den sozio-kulturellen Wandel auf den Einzelnen Lebensaufgaben zu, zu deren Lösung nicht auf bewährte Muster zurückgegriffen werden kann.

Der technische Wandel macht nicht am Fabrikort halt. Von ihm ist auch die private Lebenswelt betroffen (Straka, Fabian, Will 1990). Die Teilhabe am gesellschaftlich-kulturellen Leben erfordert zunehmend die Beherrschung neuer Techniken. Eigene Untersuchungen (Straka, Nolte, Schaefer-Bail 1988) zeigen, daß häufig Wissen und Fähigkeiten für das Verstehen von und dem Umgang mit neuer Technik in der Lebenswelt vorher in der Arbeitswelt aufgebaut werden. Entfällt dieses auf die Lebenswelt übertragbare "training on the job" und unterbleibt eine entsprechende Weiterbildung, werden Mitsprache und Mitverantwortung am gesellschaftlichen Wandel schwieriger. Eine weitere Folge kann der schrittweise Ausschluß vom gesellschaftlichen Leben, soziale Isolierung und Narzißmus im Alter (siehe Beitrag Mader in diesem Heft) sein. Lebenslange Weiterbildung liegt damit sowohl im individuellen als auch gesellschaftlichen Interesse. Sie wird erleichtert, wenn Bildungsangebote nicht nur für die erste, sondern auch für die zweite Lebenshälfte gemacht werden. Gibt es für diese einen rechtlichen Rahmen?. Für das Land Bremen lautet dieser wie folgt:

## Artikel 27

"Jeder Mensch hat nach Maßgabe seiner Begabung das gleiche Recht auf Bildung.

Dieses Recht wird durch öffentliche Einrichtungen gesichert."

## Artikel 28

"Das Schulwesen steht unter der Aufsicht des Staates."

## Artikel 35

"Allen Erwachsenen ist durch öffentliche Einrichtungen die Möglichkeit zur Weiterbildung zu geben".

Die Verpflichtung allen Erwachsenen durch öffentliche Einrichtungen die Möglichkeit zur Weiterbildung geben, kann aus heutiger Sicht als weit-sichtig beurteilt werden. Jedoch ist bei der Weiterbildung im allgemeinen und der beruflichen Bildung im besonderen die Bedeutung öffentlicher Einrichtungen eher ab- als zunehmend. Nach einer Hochrechnung des Instituts der deutschen Wirtschaft betrugen die Weiterbildungskosten der privaten Wirtschaft im Jahr 1987 über 26 Mrd. DM (Schlaffke & Weiß, Pressemitteilung vom 4.10.1989). Eine Aufstellung aus dem Jahr 1986 zeigt, daß die privaten Unternehmungen 1985 insgesamt 10 Milliarden DM für interne und externe Fort- und Weiterbildung ausgaben. Für die öffentlich finanzierte Fort- und Weiterbildung wurden in demselben Zeitraum 3,9 Milliarden und durch die Bundesanstalt für Arbeit 3,7 Milliarden auf-gewandt (Handelsblatt, 11.4. 1986). Auf dem Hintergrund dieser Ent-wicklung, der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, wonach sowohl die allgemeine als auch berufliche Weiterbildung im Gemeinwohl liegt (NJW 1988, 1899f.), müßte der Artikel 35 der bremischen Landesver-fassung umformuliert werden in: "Allen Erwachsenen ist durch öffentliche und private Einrichtungen die Möglichkeit zur lebenslangen Bildung zu geben". Eine solche Fassung nimmt die Öffentliche Hand vor allem aber auch die Kapitaleseite in die soziale Pflicht.

In diesem, bildungsrechtlich wenig geregelten Bereich, können die Tarif-partner eine Vorreiterrolle übernehmen. Ein Beispiel dafür ist der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I (LGRTV I) in der baden-württembergi-schen Metallindustrie aus dem Jahre 1987/88. Er legt fest, daß der Arbeit-

geber den zukünftigen, technisch-organisatorisch bedingten Qualifikationsbedarf regelmäßig ermittelt und diesen mindestens einmal jährlich mit dem Betriebsrat berät. Auf der Grundlage dieser Ermittlungen sind Qualifikationsmaßnahmen vom Arbeitnehmer zu planen und mit dem Betriebsrat abzustimmen, der seinerseits das Recht hat, die Qualifikationsinteressen der Beschäftigten zu erheben. Ziel dieser Regelung ist, einem ausgewählten Kreis von Beschäftigten Qualifikationen zu vermitteln, "mit denen sie bezogen auf ihre bisherige Tätigkeit eine andere gleichwertige, eine zusätzliche gleichwertige oder eine höherwertige Aufgabe ausführen können" (LGRTV I, S. 9). Die nach § 3 des LGRTV I geregelten Qualifikationsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt. Die mit ihnen verbundenen Kosten trägt der Arbeitgeber.

Der baden-württembergische "Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I" ist ein Beispiel, wie berufliche Weiterbildung vertraglich geregelt und zum Dauerthema der mitbestimmungsbedürftigen Unternehmenspolitik gemacht werden kann. Es handelt sich dabei nicht um den ersten Tarifvertrag, der Weiterbildung zum Gegenstand hat. Zu nennen sind beispielsweise die Tarifverträge der IG Bau/Steine/Erden (1985), der IG Chemie/Papier/Keramik (1986), des Berliner Heizungs- Klimaanlage- und Sanitärgewerbes (1987) (Mahnkopf 1989) sowie Unternehmenstarifverträge wie bei VW (Kakalick 1989). Vieles deutet darauf hin, daß nach der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche die Tarifpolitik von morgen Weiterbildung zunehmend Thema von Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften werden wird.

In Anbetracht der wachsenden Bedeutung der lebenslangen Bildung für das individuelle und gesellschaftliche Überleben in einer sich rasch verändernden Welt, werden sich auch die staatlichen Instanzen fragen müssen, ob sie nicht bildungsrechtliche Rahmenbedingungen schaffen sollten, mit denen diese Entwicklung gefördert und beschleunigt werden kann. In Anlehnung an DAHRENDORFS "Bildung ist Bürgerrecht" aus dem Jahre 1965, mit dem die dann folgende Bildungsexpansion ausgelöst wurde, könnten die bildungsrechtlichen Vorgaben für eine aktive Bildungspolitik in der ersten, vor allem aber für die zweite Lebenshälfte, wie folgt lauten:

(1) Jeder Mensch hat das Recht auf eine Grundbildung, die ihn zur Mitsprache, Mitgestaltung und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf befähigt.

(2) Jeder Mensch hat ein Recht auf eine seiner Leistungsfähigkeit entsprechende lebenslange Bildung.

(3) Staatliche und private Instanzen haben sicherzustellen, daß diese Rechte ausgeübt werden können.

### Literatur

- Baethke, M.; Hantsche, B.; Pelull, W.; Voskamp, U. (1988). Jugend: Arbeit und Identität. Opladen.
- Baltes, P.B. (1984). Intelligenz im Alter. In: Spektrum Wissenschaft, 5, 46-60.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (November 1988). Grundsätze der Arbeitgeber zur Rentenreform.
- Belling, D.W. (1989). Berufsfreiheit und Persönlichkeitsschutz älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Gerontologie 22, 3, 128-137.
- Dahrendorf, R. (1965). Bildung ist Bürgerrecht. Hamburg.
- Europäisches Gewerkschaftsinstitut (1988). Rentner in Westeuropa. Brüssel.
- Engels, F (1962). Anteil der Arbeit an der Menschwerdung des Affen. In: Marx, K.; Engels, F.: Werke, Bd. 20. Berlin.
- IAB: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- Kakalick, G. (1989). Qualifizierungsprogramm für Produktionsarbeiter im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien im Volkswagenwerk Kassel. In: Görs, D.; Voigt, W. (Hrsg.), Neue Technologien, Lernen und berufliche Weiterbildung (S. 389-406). Bremen.
- Kirch, P. (1988). Vorschläge und Forderungen der IG Metall zur Reform der Alterssicherung. In: Industriegesellschaft Metall (Hrsg.): Ältere Menschen im Sozialstaat, (S. 124-136). Köln.
- Lehr, U. M. (1988). Der brüchige Generationenvertrag. Bonn-Bad Godesberg.
- Lehr, U.M.; Thomae, H. (Hrsg.), (1987). Formen des seelischen Alterns. Stuttgart.
- Laborem Exercens, Enzyklika vom 14.9.1981, herausgegeben vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. Bonn.
- Naibitt, J.; Aburdene, P. (1985). Reinventing the corporation. New York.
- OECD (1988). Labor force statistics. Paris.



Schaie, K.W. (1983). The Seattle Longitudinal Study: A twenty-one year investigation of psychometric intelligence. In: Schaie, K.W. (Hrsg.): Longitudinal Studies of Adult Psychological Development. New York.

Schmähl, W. (Hrsg.) (1988). Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Tübingen.

Schlaffke, W.; Weiß, R.: Erste Ergebnisse der Repräsentativ-Untersuchung: Kosten und Strukturen der betrieblichen Weiterbildung. Pressemitteilung vom 4.10.1989

Straka, G.A.; Fabian, T.; Will, J. (1990). Kabelfernsehen im Leben älterer Menschen. Düsseldorf.

Straka, G.A.; Nolte, H.; Schaefer-Bail, C. (1988). Ältere Bürger und neue Technik. Düsseldorf.

Vereinte Nationen (1983). Wiener internationaler Aktionsplan zur Frage des Alterns. New York.

★

# PSYCHOLOGIE & GESELLSCHAFTS KRITIK

49/50

ISBN 3 - 925007 - 49 - 0

## Frauen & Psychologie III

**NEUERSCHEINUNG**



Eine psychologiekritische Zeitschrift für Psycholog/Inn/en, Pädagog/inn/en, SozialwissenschaftlerInnen in Theorie und Praxis.

Hrsg.: Initiative kritischer Psychologinnen und Psychologen e.V.

Einzelheft 12,- DM / Doppelheft 18,- DM / Jahresabonnement 40,- DM /

Student/inn/en, Arbeitslose u.ä. 34,- DM; jeweils zzgl. Porto.

Erhältlich in jeder guten Buchhandlung oder direkt bei der Redaktion der P & G, Bürgerbuschweg 47, D-2900 Oldenburg, Telefon (04 41) 6 41 26 oder 50 30 93.